

1. Einführung in die Personalverrechnung

1.1. Aufgaben der Personalverrechnung

Die Personalverrechnung umfasst die gesamte Abrechnung aller Bezugsarten der in einem Betrieb beschäftigten Dienstnehmer.

Bei den Abrechnungen sind u. a. neben den verschiedenen arbeits- und abgabenrechtlichen Gesetzen die Kollektivverträge und bestehende Betriebsvereinbarungen zu beachten.

Pro Abrechnungsperiode (Monat) ist die

innerbetriebliche Abrechnung

und die

außerbetriebliche Abrechnung

durchzuführen.

1.1.1. Innerbetriebliche Abrechnung

Die innerbetriebliche Abrechnung umfasst die

1. **Ermittlung des Grundbezugs:**

- Gehalt bei Angestellten,
 - Lohn bei Arbeitern,
 - Entschädigung bei Lehrlingen
- u. a. m.

2. **Ermittlung zusätzlicher Bezugsbestandteile:**

- Feiertags-, Kranken- und Urlaubsentgelte,
 - Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen,
 - Überstundenentlohnung,
 - Sonderzahlungen
- u. a. m.

3. **Ermittlung des Bruttobezugs** (Summe aus 1. und 2.).

4. **Ermittlung der Abzüge:**

- Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung,
 - Lohnsteuer
- u. a. m.

5. **Ermittlung des Nettobezugs = Auszahlungsbetrag** (Differenz aus 3. minus 4.).

1.1.2. Außerbetriebliche Abrechnung

Die außerbetriebliche Abrechnung umfasst die

1. **Verrechnung** der durch den Dienstgeber von den Dienstnehmern **einbehalteten Abzüge**:

- Dienstnehmeranteile zur Sozialversicherung,
- Lohnsteuer.

2. Verrechnung der **Steuern und Abgaben**, die dem Dienstgeber durch die Beschäftigung von Dienstnehmern **zusätzlich** entstehen:
 - Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung,
 - Dienstgeberabgabe (bei mehreren geringfügig Beschäftigten),
 - Betrieblicher Vorsorgebeitrag,
 - Auflösungsabgabe,
 - Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds,
 - Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag,
 - Kommunalsteuer,
 - Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien („U-Bahn-Steuer“),
u. a. m.
3. Die Beantragung eines **Zuschusses** zur Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber:
 - ev. Vergütung des fortgezahlten Entgelts bei Dienstverhinderungen durch Krankheit bzw. nach Unfällen.

Die außerbetriebliche Abrechnung wird mit den **außerbetrieblichen Stellen** durchgeführt.

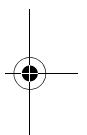
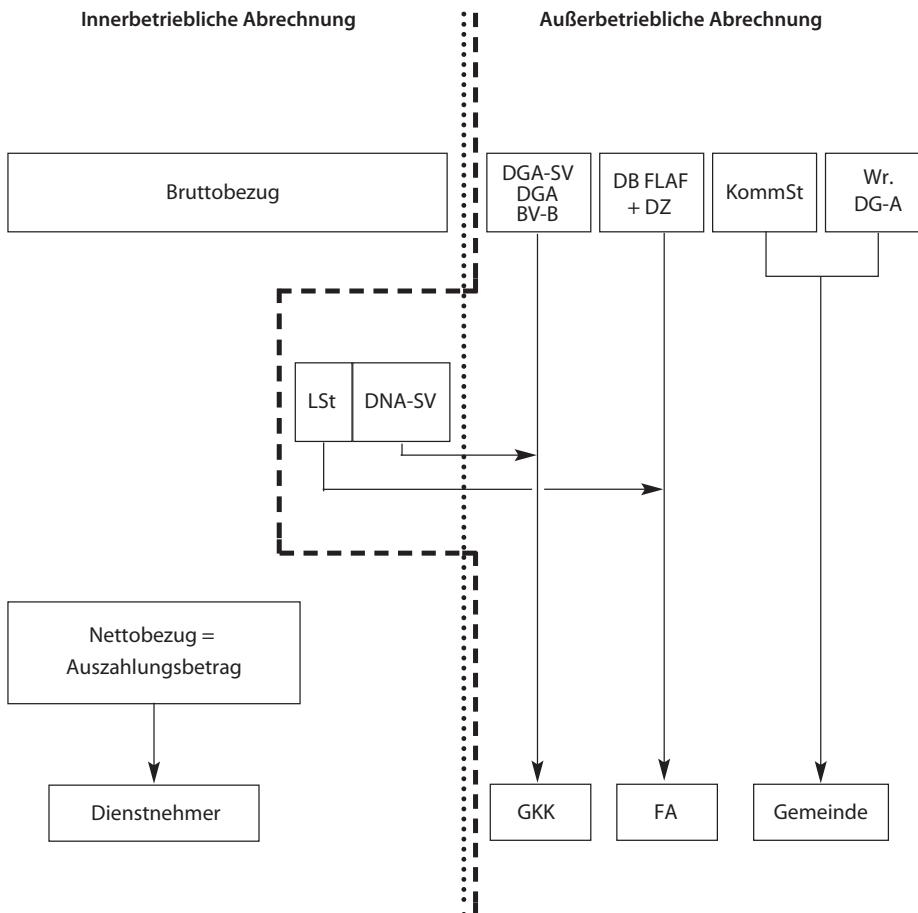
Außerbetriebliche Stellen sind u. a.

- die Gebietskrankenkasse,
- die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt,
- das Finanzamt,
- die Stadt(Gemeinde)kasse.



1.2. Zusammenfassende Darstellung der Personalverrechnung

Aus Gründen der Übersicht wurden in der nachstehenden Darstellung nur die wichtigsten Abrechnungen angeführt. Von der Breite der Kästchen sind betragliche Größen nicht ableitbar.



BV-B = Betrieblicher Vorsorgebeitrag

DB FLAF = Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds

DGA = Dienstgeberabgabe

DGA-SV = Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung

DNA-SV = Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung

DZ = Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag

FA = Finanzamt

GKK = Gebietskrankenkasse

KommSt = Kommunalsteuer

LSt = Lohnsteuer

Wr. DG-A = Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien





2. Arbeitsrecht

2.1. Begriff

Unter **Arbeitsrecht** versteht man die **Gesamtheit der Bestimmungen**, die die Beziehungen der an einem abhängigen Dienstverhältnis beteiligten Personen regeln.

Das Arbeitsrecht kann als Sonderrecht der in einer abhängigen Stellung beschäftigten Dienstnehmer und der Dienstgeber, für die sie Arbeit leisten, bezeichnet werden. Es ist in erster Linie **Schutzrecht** zu Gunsten der Dienstnehmer.

Das Arbeitsrecht entstammt dem Privatrecht; zunächst waren nur im ABGB bestimmte allgemein gehaltene arbeitsrechtliche Regelungen enthalten. Zu diesen sind im Laufe der Zeit Sondergesetze und Kollektivverträge hinzugekommen. Hauptsächlich durch diese wurde die im ABGB bestehende **Vertragsfreiheit eingeschränkt** und die wirtschaftliche Unterlegenheit des Dienstnehmers als Vertragspartner gegenüber dem Dienstgeber weitgehend ausgeglichen.

Früher verstand man unter Vertragsfreiheit		
volle Abschlussfreiheit ¹	+	volle Inhaltsfreiheit ² .
Heute versteht man unter Vertragsfreiheit		
volle Abschlussfreiheit	+	durch die Sondergesetzgebung und Kollektivverträge eingeschränkte Inhaltsfreiheit .

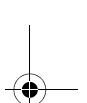
Das **Sozialrecht** regelt u. a. die Frage, was geschieht, wenn eine Erwerbstätigkeit aus irgendwelchen Gründen gestört wird und vorübergehend (z. B. wegen Krankheit) oder dauernd (z. B. wegen Pension) nicht fortgesetzt werden kann.

2.2. Stufenbau der Rechtsordnung

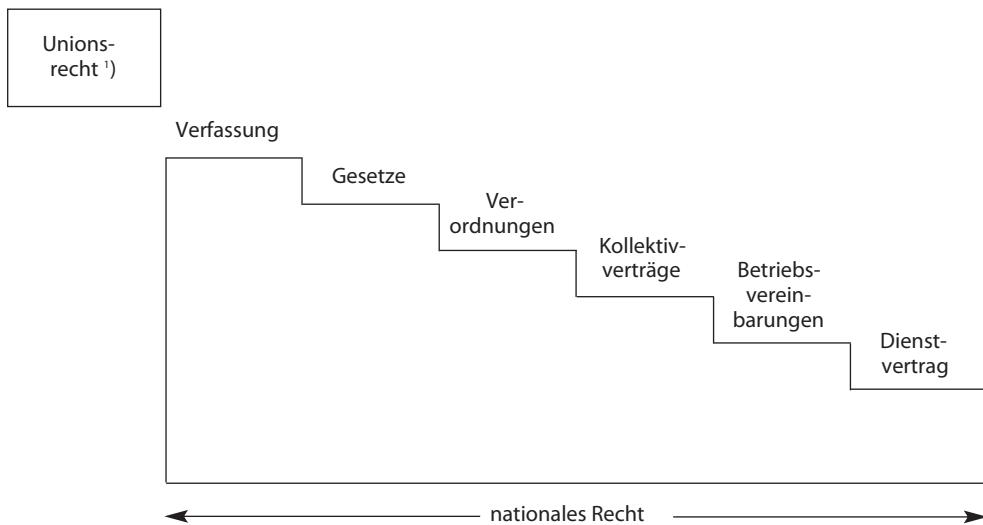
Unter der Rechtsordnung versteht man die **Summe aller Rechtsnormen** (Rechtsvorschriften). Diese Rechtsnormen kann man nach ihrem Rang einstufen, wobei die rangtiefere Norm stets in einer ranghöheren Norm ihre Grundlage und Deckung finden muss. Demzufolge darf die rangtiefere Norm der ranghöheren Norm nicht widersprechen.

1 Dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber ist der Abschluss eines Dienstvertrags freigestellt.

2 Dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber ist die inhaltliche Gestaltung ihrer Rechtsbeziehung freigestellt.



Der Stufenbau der **Rechtsordnung im Arbeitsrecht** ergibt folgendes Bild:



¹⁾ Unionsrecht (EU-Recht) geht jedem entgegenstehenden nationalen Recht vor. Im Fall eines Normenkonflikts hat demnach das unmittelbar anwendbare Unionsrecht Vorrang gegenüber dem (den gleichen Gegenstand regelnden) nationalen Recht, ohne Rücksicht darauf, welchen Rang das nationale Recht im Stufenbau der Rechtsordnung einnimmt.

Im Arbeitsrecht gilt das sog. **Günstigkeitsprinzip**. Im Zusammenhang mit dem Modell des „Stufenbaus der Rechtsordnung“ bedeutet dies: Untergeordnete Vorschriften dürfen gegenüber im Stufenbau übergeordneten Vorschriften einen Dienstnehmer nur besser, aber nicht schlechter stellen.

Allerdings können Gesetz oder Kollektivvertrag vom Günstigkeitsprinzip abweichende schlechtere Sondervereinbarungen ausdrücklich zulassen.

2.2.1. Verfassung

Die ranghöchste Rechtsquelle im nationalen Recht, die Verfassung, enthält **keine speziellen Grundsätze** des Arbeitsrechts. Dennoch sind verfassungsrechtliche Grundsätze wie z. B.

- der Gleichheitssatz³ und
 - die Vereinigungsfreiheit⁴

für das Arbeitsleben von grundsätzlicher Bedeutung.

3 Verbietet die sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Dienstnehmern durch den Gesetzgeber und die Kollektivvertragsparteien. Dieser ist zu unterscheiden vom **arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz**, der dem Dienstgeber verbietet, einzelne Dienstnehmer ohne sachliche Rechtfertigung schlechter zu behandeln als andere (vergleichbare) Dienstnehmer sowie vom **(Diskriminierungs-)Verbot** der unterschiedlichen Behandlung von Dienstnehmern ohne sachliche Rechtfertigung auf Grund des Geschlechts, der Behinderung, der Rasse, der ethnischen Zugehörigkeit (Volkszugehörigkeit), der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

4 Ermöglicht z. B. die Bildung von Gewerkschaften.



2.2.2. Gesetze

Gesetze sind die von den Organen der Bundes-(Landes-)Gesetzgebung verfassungsmäßig **verabschiedeten** und im Bundesgesetzblatt bzw. im Landesgesetzblatt gehörig **kundgemachten Rechtsnormen**.

Gesetze enthalten

allgemeine arbeitsrechtliche Bestimmungen,
z. B. das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch (ABGB),

oder

besondere arbeitsrechtliche Bestimmungen
(= **Sondergesetzgebung**).

Unter die Sondergesetzgebung fallen

Spezialgesetze für bestimmte Dienstnehmergruppen, wie z. B.

- das Angestelltengesetz,
- das Berufsausbildungsgesetz,
- das Hausbesorgergesetz⁵,
- das Heimarbeitsgesetz,

und

Spezialgesetze zu bestimmten Problemen, wie z. B.

- das Arbeitsverfassungsgesetz,
- das Arbeitsruhegesetz,
- das Arbeitszeitgesetz,
- das Urlaubsgesetz.

2.2.3. Verordnungen

Verordnungen (Rechtsverordnungen) sind die von einer Verwaltungsbehörde (z. B. einem Minister) im Rahmen ihres Wirkungsbereichs auf Grund der Gesetze erlassenen und im Bundesgesetzblatt (Landesgesetzblatt) gehörig **kundgemachten** und damit für die Allgemeinheit verbindlichen **Rechtsnormen**. Sie dienen i. d. R. der Durchführung von Gesetzen (Durchführungsverordnungen).

Erlässe enthalten Rechtsansichten einer Verwaltungsbehörde. Sie unterscheiden sich von den Verordnungen dadurch, dass sie mangels gehöriger Kundmachung nicht für die Allgemeinheit verbindlich sind.

2.2.4. Kollektivverträge

Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die zwischen **kollektivvertragsfähigen Körperschaften** der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits **schriftlich** abgeschlossen werden.

Kollektivvertragsfähig sind die **gesetzlichen Interessenvertretungen** der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

⁵ Das Hausbesorgergesetz ist auf Dienstverhältnisse, die nach dem 30. Juni 2000 abgeschlossen wurden, nicht mehr anzuwenden.





Die gesetzlichen Interessenvertretungen aufseiten

der Arbeitgeber	der Arbeitnehmer
sind i. d. R. die Wirtschaftskammern ;	sind die Kammern für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammern).

Erfüllen die auf **freiwilliger Mitgliedschaft** beruhenden Berufsvereinigungen bestimmte Voraussetzungen, kann diesen die Kollektivvertragsfähigkeit nach Anhörung der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen durch das Bundeseingangsamt (errichtet beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz) zuerkannt werden. Unter anderem wurde dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt.

Am Beginn eines Kollektivvertrags ist stets der **Geltungsbereich** geregelt, und zwar der räumliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich.

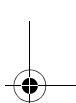
- Der **räumliche** Geltungsbereich bestimmt das Gebiet, für welches der Kollektivvertrag gilt,
- der **fachliche** Geltungsbereich richtet sich nach den Branchen der Geschäftszweige, die der Geltung des Kollektivvertrags unterliegen, und
- der **persönliche** Geltungsbereich bestimmt, auf welche Kategorien von Arbeitnehmern der Kollektivvertrag Anwendung findet.

Darüber hinaus regeln Kollektivverträge (Branchenkollektivverträge) u. a.:

- Löhne, Gehälter und Lehrlingsentschädigungen,
- Ansprüche auf Sonderzahlungen (→ 11.2.1.),
- Zulagen und Zuschläge (→ 8.1.),
- Überstundenentlohnung (→ 8.1.2.),
- Jubiläumsgelder (→ 12.3.),
- Kündigungsfristen und Kündigungstermine, soweit sie nicht durch Gesetze geregelt sind (→ 17.1.5.2.),
- Dienstfreistellungen (→ 15.1.).

Die Bestimmungen in Kollektivverträgen können grundsätzlich in nachgeordneten Rechtsquellen (Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag) weder aufgehoben noch beschränkt werden, ausgenommen der Kollektivvertrag lässt dies ausdrücklich zu. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

Welcher Kollektivvertrag im Einzelfall anzuwenden ist, richtet sich nach der Tätigkeit bzw. Branchenzugehörigkeit (Kammerzugehörigkeit) des Arbeitgebers. Der Anwendungsbereich erstreckt sich grundsätzlich auf die Mitglieder der kollektivvertragsabschließenden Partei (Interessenvertretung) auf Arbeitgeberseite. Die Bestimmungen des Kollektivvertrags gelten auch für Arbeitnehmer, die nicht der abschließenden Interessenvertretung der Arbeitnehmer angehören (**Außenseiterwirkung**).

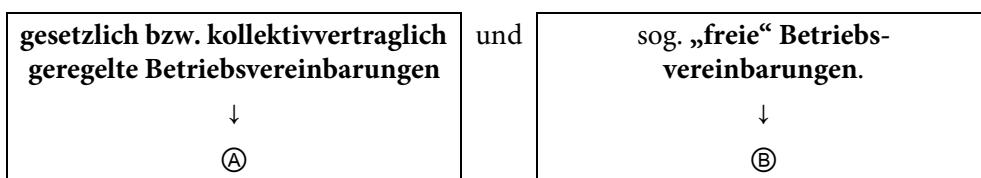


Für Dienstverhältnisse in Branchen, für die kein (zwingend anwendbarer) Kollektivvertrag besteht, kann ein an sich nicht anzuwendender Kollektivvertrag vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zur **Satzung** erklärt werden. Durch die Satzungserklärung wird dieser Kollektivvertrag auch außerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereichs als „Satzung“ rechtsverbindlich.

Unter einem **Generalkollektivvertrag** versteht man einen Kollektivvertrag, der sich auf die Regelung einzelner Arbeitsbedingungen (z. B. über den Begriff des Urlaubsentgelts) beschränkt und deren Wirkungsbereich sich fachlich auf die überwiegende Anzahl der Wirtschaftszweige und räumlich auf das ganze Bundesgebiet erstreckt.

2.2.5. Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen unterteilt man in



Ⓐ Darunter fallen **schriftliche** Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch **Gesetz oder Kollektivvertrag** der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist.

Beispiele solcher Angelegenheiten sind:

- Einführung von Akkordlöhnen oder ähnlichen Leistungslöhnen,
- Einführung von Beurteilungssystemen,
- Festlegung der Arbeitszeiteinteilung,
- Festlegung hinsichtlich der Umstellung vom Urlaubsjahr auf das Kalenderjahr.

Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) enthält genaue Bestimmungen über den Wirksamkeitsbeginn, die Rechtswirkungen und die Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen.

Ⓑ Freie Betriebsvereinbarungen sind Vereinbarungen, die in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung **nicht durch Gesetz oder Kollektivvertrag** der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist. Sie haben nicht die Rechtswirkung einer Betriebsvereinbarung nach dem ArbVG; sie können aber nach der Rechtsprechung die Grundlage für einzelvertragliche Regelungen (z. B. als Ergänzung des Dienstvertrags) darstellen.



2.2.6. Dienstvertrag

Durch einen Dienstvertrag wird ein Dienstverhältnis (→ 4.) begründet. Ein Dienstvertrag ist ein **privatrechtlicher Vertrag** zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer. Der Dienstnehmer stellt seine Arbeitskraft auf bestimmte oder unbestimmte Zeit dem Dienstgeber unter dessen Leitung zur Verfügung.

Der Abschluss des Dienstvertrags ist normalerweise an keine Formvorschrift gebunden. Aus diesem Grund kann er nicht nur schriftlich, sondern auch mündlich oder sogar durch „schlüssige Handlung“ zu Stande kommen; Letzteres z. B. einfach dadurch, dass jemand Arbeitsleistungen für einen anderen erbringt und dieser die Leistungen annimmt. Da grundsätzlich kein Anspruch auf Ausstellung eines schriftlichen Dienstvertrags besteht, ist der Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels (→ 5.1.) von besonderer Bedeutung.

Merkmale des Dienstvertrags sind:

- Persönliche Abhängigkeit (Weisungsrecht des Dienstgebers, → 4.1.),
- wirtschaftliche Abhängigkeit des Dienstnehmers (→ 4.1.),
- Dauerschuldverhältnis,
- Arbeitsleistung auf Zeit, nicht für einen bestimmten Erfolg,
- persönliche Arbeitspflicht,
- Arbeit mit Arbeitsmitteln, die der Dienstgeber zur Verfügung stellt,
- Eingliederung in die Organisation des Betriebs,
- Erfolg kommt dem Dienstgeber zugute,
- Risiko trifft den Dienstgeber (wenn z. B. Produkt nicht verkauft wird oder fehlerhaft ist).

Nicht alle vorstehend genannten Bedingungen müssen in jedem Fall erfüllt werden, es kommt darauf an, ob diese Merkmale überwiegen.

Der Dienstvertrag kann nur noch in den Bereichen Recht schaffen, die durch die übergeordneten Normen nicht zwingend geregelt sind.

2.3. Aushangpflichtige Bestimmungen

Der Dienstgeber ist verpflichtet, Betriebsvereinbarungen und den Kollektivvertrag im Betrieb innerhalb bestimmter Fristen an einer für alle Dienstnehmer zugänglichen Stelle **auszuhängen bzw. aufzulegen**.

Mit 1. 7. 2017 ist die Verpflichtung zur Auflage bestimmter Gesetze entfallen. Ausnahmen bestehen hinsichtlich arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen für Lenker.

2.4. Verfall, Verjährung

Beim Verfall und bei der Verjährung von Ansprüchen geht es „um das **Verstreichen von Zeit**“.



Der wichtigste Unterschied zwischen Verfall und Verjährung liegt darin, dass

mit Ablauf einer Fallfrist der Anspruch völlig verfällt ,	mit Ablauf einer Verjährungsfrist lediglich das Klagerecht erlischt.
---	---

Verfall bedeutet, dass der Dienstnehmer seine Ansprüche **innerhalb der gesetzten**, i. d. R. meist sehr kurzen **Frist** von einigen Monaten geltend machen muss, widrigfalls seine Ansprüche **für immer erlöschen**. Der verfallene Anspruch kann nicht mehr eingeklagt werden und kann sogar wieder zurückgefordert werden, wenn er irrtümlich bezahlt wurde. Verfallsklauseln finden sich sowohl in Gesetzen, Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen als auch immer häufiger in Dienstverträgen. Verfallsfristen dienen dem legitimen Zweck, für eine rasche Bereinigung der noch offenen Ansprüche zu sorgen.

Verjährungsbestimmungen finden sich meist (jedoch nicht ausschließlich) in Gesetzen. **Verjährung** bedeutet ebenso, dass das Recht binnen einer bestimmten Frist geltend gemacht werden muss. Im Unterschied zum Verfall führt die nicht rechtzeitige Geltendmachung binnen der Verjährungsfrist jedoch **nicht zu einem gänzlichen Erlöschen** des Anspruchs, sondern **lediglich** dazu, dass der Anspruch **nicht mehr eingeklagt** werden kann und **auch nicht mehr zurückgefordert** werden kann, wenn er tatsächlich bezahlt wurde. Ausfluss dieses Prinzips, wonach ein verjährter Anspruch nicht (an sich) erlischt, sondern als sog. „**Naturalobligation**“ bestehen bleibt, ist auch, dass mit verjährten Ansprüchen **aufgerechnet** werden kann. Macht der Dienstgeber gegen den Dienstnehmer z. B. Ansprüche auf Schadenersatz gerichtlich geltend, dann kann der Dienstnehmer seine bereits verjährten (nicht aber verfallenen) Ansprüche erfolgreich dagegen einwenden.

Für **Entgeltansprüche aus dem Dienstverhältnis** gilt grundsätzlich eine gesetzliche Verjährungsfrist von **drei Jahren**; für den Anspruch auf **Ausstellung eines Dienstzeugnisses** gilt eine gesetzliche Verjährungsfrist von **dreiundzwanzig Jahren**.

Sowohl beim Verfall wie auch bei der Verjährung **prüft das Gericht nicht von sich aus**, ob ein Anspruch verspätet geltend gemacht wurde. Verfalls- bzw. Verjährungsfristen sind nur nach entsprechendem Einwand des Beklagten zu beachten.